臺灣高等法院臺南分院民事判決

107年度勞上易字第30號

上　訴　人　郁珺實業股份有限公司
法定代理人　方吳雪霞
訴訟代理人　李合法律師
　　劉芝光律師
被上訴　人　黃陳秀花
訴訟代理人　黃昭雄律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國107年10月18日臺灣臺南地方法院106年度勞訴字第82號第一審判決提起上訴，本院於108年4月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止。又第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造。民事訴訟法第第170條、第175條第1項及第176條分別定有明文。查上訴人郁珺實業股份有限公司之法定代理人已由方木通變更為方吳雪霞，並由上訴人具狀聲明承受訴訟，有上訴人所提公司變更登記表可憑，揆諸上開規定，尚無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自民國82年8月5日起受僱於上訴人，於車圈部從事腳踏車組裝，薪資採按件計酬方式計付；伊於106年5月間向上訴人表示自請退休，同年6月7日辦理退休，上訴人亦退掉伊之勞工保險，詎上訴人迄未給付退休金，經向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解，上訴人未於期限內答覆調解意願，致調解不成立；就退休金額及計算方式，於退

休前最近6個月即105年12月至106年5月之薪資分別為：新臺幣（下同）32,167元、5,183元、15,436元、21,856元、29,259元、15,306元，總計119,207元；退休前6個月之日數為182日，每月平均日數為30.33日，實際工作日數91日，平均日薪655元，不足實際工作日數計算之薪資之6成即786元，應以786元認定每日平均工資；又伊自82年8月5日任職至106年6月7日止，工作年資23年又10月，以24年計算，合計年資基數為39個基數，從而，伊依勞動基準法第53條、第55條規定，得請求上訴人給付退休金929,736元及其法定遲延利息，原審判決並無違誤，上訴並無理由等語，並聲明：上訴駁回（被上訴人起訴原請求給付931,515元及其法定遲延利息，原判決為其一部敗訴之判決，被上訴人並未上訴，此部分已告確定，本院不再論述）。

二、上訴人辯以：其不否認被上訴人自82年8月5日起給付勞務，惟給付勞務之原因係基於承攬契約，非因僱傭關係，此由兩造合作多年來簽有作業承攬契約書（下稱承攬契約書），依承攬契約書第1條至第5條約定，可知被上訴人係承攬營業項目中輪圈組立工作，承攬工作場所依其工作需要為之，所需技術支援、設施設備及物料由其提供，所需人力、時間分配及部分耗材治具由被上訴人自行調配，以實際完成件數，驗收符合約定後，依月份請領報酬計價；被上訴人指工作在相當程度上應服從陳李桂枝指揮、監督，工作成果亦受其檢核，如有不良需要重作等，惟被上訴人係按件計酬人員，如工作結果不良，即未完成工作，不予計費，並非應遵守生產線之秩序或受其指揮監督；被上訴人之工作內容、薪資、福利雖與同為計件人員之另案吳枝花（即臺灣臺南地方法院【下稱臺南地院】101年度勞訴字第70號判決）相同或類似，惟兩造之法律關係應以具體個案認定；被上訴人工時自由、無最低完成工作量限制、工作方式不受指揮監督；被上訴人享有員工福利、透過其加保勞保，係其體恤長期合作承攬之計件人員，依被上訴人要求所為，不得認定兩造存在僱傭契約

或勞動基準法所指勞動契約；兩造間關於勞務給付之約定，以完成工作為契約目的之承攬契約，無勞動基準法之適用，被上訴人不得依勞動基準法規定請求給付退休金等語。並聲明：原判決不利於上訴人之部分廢棄。上開廢棄部分，被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、不爭執事項：

㈠被上訴人自82年8月5日起任職上訴人公司，在車圈部從事腳踏車組裝工作，採按件計酬方式領取報酬，於106年5月間向上訴人表示自請退休，於106年6月7日離職。

㈡被上訴人離職前六個月之工作報酬：105年12月32,167元、106年1月5,183元、106年2月15,436元、106年3月21,856元、106年4月29,259元、106年5月15,306元。

㈢被上訴人如可請領退休金，其退休金基數為39個基數。

㈣被上訴人如可請領退休金，其平均薪資計算基準日為105年12月7日起至106年6月6日止，合計為182日，日平均工資以786元計算，每月平均日數為30.33日。如被上訴人與上訴人關係為僱傭契約，則被上訴人可請求的退休金數額為929,736元。

㈤上訴人依職工福利金條例規定設立職工福利委員會，每月於被上訴人報酬內提撥0.5%作為職工福利金；被上訴人在上訴人公司享有員工旅遊、年終尾牙、摸彩、健康檢查之福利。

㈥被上訴人曾在原審被證1「作業承攬契約書」上簽名。

㈦上訴人有發給被上訴人員工證，其上記載單位為車圈部，職別為計件員。

㈧上訴人自82年8月5日至106年6月7日止，為被上訴人投保勞工保險。

㈨上訴人公司之按件計酬人員，不需打卡，須接受上訴人檢查工作品質，工作內容均係受上訴人指派之陳李桂枝分配。

四、兩造爭執之事項：

㈠兩造間係成立僱傭契約或承攬契約？

㈡如兩造間成立僱傭契約，被上訴人請求上訴人給付退休金929,736元，是否有理由？

五、得心證之理由：

㈠兩造成立僱傭契約或承攬契約：

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。民法第482條及第490條第1項分別定有明文。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573號判決意旨參照）。再按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：⑴人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。⑷組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。又勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，亦應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號判決參照）。

2.被上訴人於82年8月5日至106年6月6日任職於上訴人公司，在車圈部從事腳踏車組裝工作，此為兩造所不爭執（不爭執

事項㈠）；被上訴人所從事勞務報酬係採按件計酬方式，不須打卡，然須接受上訴人檢查工作品質，工作內容受上訴人指派之陳李桂枝分配（不爭執事項㈨）；而被上訴人工作內容為將鋼絲手工穿進花鼓後，用機器將鋼絲另端旋進車圈內，完成後之車圈由工作處所後續其他組別繼續其他組裝，工作地點為上訴人公司，設備、零件均由上訴人提供等事實，為上訴人所坦承（本院卷第68頁、69頁）。依被上訴人之工作方式，可見伊單純受上訴人分派，於上訴人工作處所，以上訴人提供之零件從事組裝工作、支領報酬，此外未承擔其他支出及開銷，其義務單純，承擔之責任低，除接受上訴人之指示載貨領取報酬外，別無其他選擇。再從被上訴人任職期間逾23年，兩造之關係具有穩固之繼續性及高度從屬性，而與承攬關係多於特定短期內完成一個或數個特定工作，尚有區別。

3.再參上訴人與訴外人吳枝花關於給付退休事件爭訟，經臺南地院101年度勞訴字第70號受理，據證人陳李桂枝於該案證稱：渠是車輪組裝，上訴人沒有規定上下班時間，也不需要打卡，時間是自由的，不受管制，有時間才去做，如果有事情或身體不舒服，一個星期或兩個星期沒來都有可能，上訴人沒有約束；吳枝花也是按件計酬，時間自由，渠跟吳枝花都有參加職工福利委員會，是計件工人要求的，勞保也是工人自己要求上訴人要保的，不受上訴人時間約束，就像家庭代工，只是工作地點在公司，以此賺點費用，所以認為不是上訴人的員工；因代工物品車輪體積比較大，且需廠房設備，所以現場作組裝，上訴人沒有規定按件計酬組裝的人每天至少要組裝幾個車輪，有空的人就來公司作，有作有錢，如果組裝車輪良率不好不會扣薪水或報酬，組裝品質好一點也沒有獎金；因按件計酬的人有的年紀較大，怕跌倒或有什麼意外，所以才參加勞保，上訴人有負擔部分的勞保費用；吳枝花在職時，像這種按件計酬的人約有8、9位，前一天就會知道隔天有沒有料可以做，上訴人會通知渠，渠通知其他按

件計酬的工人；如需要組裝或不需組裝都會透過渠來告知；原物料延期慢到，貨櫃趕出貨，上訴人就會要求趕工，這種機會很少；不好的機率很少，因計件工人的品質，在剛來的時候上訴人都有檢查過，上訴人都會檢查工作成果；如果車輪有瑕疵一眼就看出來，機械會打掉，上面都有施作工人的號碼，作不好的人就要自己重做，但這種情況很少等語，此有前揭判決內所引證人陳李桂枝證述可參（原審卷第35頁反面至36頁正面）。從證人陳李桂枝於另案所證，按件計酬人員，雖工作時間可自行決定、不受約束、不須請假、工作品質優劣亦無獎懲，然除此之外，關於工作分派、工作地點、工作品質之決定均由上訴人掌控，可見就按件計酬人員勞務之提供，員工僅能決定接受與否，惟對於其餘之工作內容、工作條件，均由上訴人決定，具有高度從屬性。再者，證人陳李桂枝證述按件計酬人員之工作時間可自行決定，然實際上按件計酬人員因以工作完成數量多寡決定報酬，在此情況下，按件計酬員工迫於生計，實無拒絕接受工作之空間，此從另案之吳枝花任職時間為83年6月10日至100年6月30日，有該判決所載兩造不爭執事實可憑（原審卷第40頁）；及本院上訴人任職期間長達23年（不爭執事實㈠），均足認陳李桂枝證述按件計酬員工對於工作時間可自由決定，然實際上員工均長期依賴上訴人提供之工作賺取報酬，實際上關於工作時間之自主性相對遭到壓縮。

4.又參上訴人之產品為腳踏車組裝，被上訴人所從事者為車圈部，在被上訴人完成工作後需由其他部門接手才能完成整臺腳踏車組裝，此為上訴人所不否認（本院卷第106頁），可見被上訴人之工作僅占上訴人產品組裝程序之一小部分；而被上訴人所分配單位為車圈部，於退休前之組員至少有3人，亦為上訴人坦承（本院卷第107頁）；且上訴人依職工福利金條例規定設立職工福利委員會，每月於被上訴人報酬內扣繳0.5%提撥作為職工福利金；被上訴人在上訴人公司享有員工旅遊、年終尾牙、摸彩、健康檢查之福利；被上訴人

復領有上訴人所發員工證，其上記載單位為車圈部，職別為計件員，上訴人並為被上訴人投保勞工保險，復為上訴人不爭執（不爭執事項㈤、㈦、㈧）；均可見無論在形式上之企業組織、或實際上之工作內容，被上訴人均已納入上訴人之組織與生產結構中。

5.上訴人雖辯稱：被上訴人之勞、健保，僅因被上訴人無法至工會加保，始請其幫忙加保，非謂兩造間有勞雇關係存在等語；然被上訴人於82年8月5日至106年6月7日止，以上訴人為投保單位，投保勞保，期間長達23年（不爭執事實㈧），參以陳李桂枝於另案證述：上訴人有負擔按件計酬員工之勞保費用等語，此見前述（得心證理由㈠3.部分），若上訴人僅係出於善意，幫被上訴人加保，主觀上並未認定被上訴人為公司所雇勞工，殊無可能長期幫被上訴人投保勞保並支付部分保費，是上訴人所辯，不足採信。又上訴人另以其與被上訴人合作多年來簽有承攬契約書，依承攬契約書第1條至第5條約定，可知被上訴人係承攬其營業項目中「輪圈組立」工作，承攬工作場所依據其工作需要為之，所需技術支援、設施設備及物料由其提供，所需人力、時間分配及部分耗材治具由被上訴人自行調配，以實際完成件數，驗收符合約定後，依月份請領報酬計價等語，並據提出承攬契約書供參（原審卷第47頁、48頁）；惟被上訴人辯以：其僅為國小學歷，難理解承攬契約書內容所載意義，亦無置喙餘地，該契約為定型化契約，難以契約書名稱，認兩造為承攬關係等語。而查，被上訴人自82年8月5日起任職於上訴人公司，惟依上訴人提出之承攬契約書，所載簽立日期分別為100年1月1日、105年1月1日，距上訴人任職之日已逾17年，若兩造當初確係成立承攬契約，何以在被上訴人任職之初不簽立，而於十餘年後始立承攬契約；參以上訴人與訴外人吳枝花前即因給付退休金涉訟，經臺南地院101年度勞訴字第70號審理，此見前述，其涉訟時間與上訴人所提第一份承攬契約書之時間相近，足見上訴人因預見將來恐有其他退休金案件紛爭

，預立承攬契約書，憑為訴訟之有利資料；此從該契約名稱標明「作業承攬契約書」，其後於契約第1條至第3條，載明「承攬工作名稱」、「承攬工作場所」、「承攬工作期間」等文字，上訴人意圖將兩造之契約定性為承攬契約之意圖，甚為明確，在上訴人出於引導兩造契約關係之本意下，與被上訴人簽立承攬契約書，若率以該契約之名稱、用語，認定兩造契約關係，對被上訴人自非公平。而被上訴人為工廠員工，能否明確認知兩造簽立契約之性質，縱使認知，然基於經濟地位上不對等，有無拒絕簽約之權，亦足懷疑。據此，本件兩造契約性質，仍應以實際契約關係認定，非可僅以承攬契約書，遽認定兩造契約之性質。

6.依上所述，本件被上訴人高度依附於上訴人，於人格、經濟、組織上均高度從屬於上訴人，兩造之契約性質應認定屬僱傭契約。

㈡被上訴人請求上訴人給付退休金929,736元，是否有理由：

1.被上訴人是否合於請領退休金之條件：按勞工工作15年以上年滿55歲者，得自請退休，勞動基準法第53條第1款定有明文。兩造之契約性質上既屬於僱傭關係，而被上訴人為00年0月00日出生，自82年8月5日起即於上訴人公司任職，迄上訴人辦理被上訴人勞保退保之106年6月7日止，被上訴人已年逾55歲，工作年資達23年10月2日等情，有勞工保險被保險人投保資料表為證（原審卷第10頁反面），足認被上訴人已符合勞動基準法第53條第1款所規定自請退休要件。又被上訴人於106年5月間向上訴人表示自請退休，於106年6月7日離職（不爭執事實㈠），依前揭說明，被上訴人請求上訴人給付退休金，要屬有據。

2.關於退休金數額：

①按勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退

休時1個月平均工資。勞動基準法第55條第1項第1款、第2項定有明文。又按平均工資：謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額60%者，以60%計。同法第2條第4款亦有明定。再按勞動基準法第2條第4款之「平均工資」為勞工之「日平均工資」之計算方式，惟關於勞工資遣費及退休金發給所規定之「一個月平均工資」，依據勞動基準法第2條第4款之「日平均工資」為基準，用以計算「一個月平均工資」，由於退休或資遣等事由發生之日前6個月之總日數，會因大月小月，而有181天至184天之不同，並非均為180天，是以據此計算「一個月平均工資」之日數應為30.17天至30.67天，故應以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準。

②兩造就被上訴人自82年8月5日起任職，於106年6月7日離職，退休金基數為39個基數；被上訴人於離職前六個月，自105年12月至106年5月之薪資分別為：32,167元、5,183元、15,436元、21,856元、29,259元、15,306元，總計為119,207元；退休前6個月之日數為182日，每月平均日數為30.33日，均不爭執（不爭執事實㈠至㈣），堪以認定。

③被上訴人主張伊於退休事由發生之當日前六個月實際工作日數為91日，雖為上訴人否認，並主張：其無從確認被上訴人實際工作日數等語為辯。而關於被上訴人主張實際工作日數為91日，雖僅有105年12月至106年5月計件單（原審卷第87頁-114頁）在卷可佐，並無出勤紀錄可審酌。惟依勞動基準法第30條第5項規定，上訴人本應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，以供有爭議時，查對稽核之用；且依民事訴訟法第345條規定，當事人無正當理由，不從提出文書之命者，法院得認他造關於該文書之主張為正當，乃係規定當事人無正當理由不從命提出文書時得生之效果，而於上訴人違背其法定義務未置備勞工出勤紀錄，致無文書可提出，自得認被上

訴人主張伊於退休事由發生之當日前六個月實際工作日數為91日為真實。

3.據上，被上訴人退休事由發生之當日（發生計算事由之當日不列計）前6個月（即105年12月7日起至106年6月6日止），總日數為182天，平均每月之日數為30.33日。又被上訴人任職上訴人公司，本件退休事由發生之日前6個月，其實際工作日數共91日，按件計酬，其計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額為119,207元，除以該期間之總日數（即182日）所得之金額為655元（計算式：119,207元÷ 182日≒655元，元以下四捨五入，下同），而上述655元少於該期內工資總額除以實際工作日數（即91日）所得金額之60%即786元（計算式：119,207元÷ 91日x 60%＝786元），故被上訴人日平均工資應以786元計算。依上開日平均工資、計算期間每月之平均日數、基數核計後，被上訴人可得請求之退休金為929,736元（計算式：786元x 30.33日x 39≒929,736元）。加以上訴人對於被上訴人退休前6個月實際工作日數雖有爭執，然其對於若被上訴人得請領退休金，且實際工作日數為91日，則被上訴人應得請求之退休金數額為929,736元一情，亦不爭執（不爭執事實㈣），是被上訴人主張上訴人應給付退休金929,736元，自屬有據。

㈢復按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1、2項分別定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率；而應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第233條第1項及第203條所明定。再按退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付。勞動基準法第55條第3項前段定有明文。本件被

上訴於106年6月7日退休，上訴人應於106年7月7日前給付退休金，並自106年7月8日起負遲延責任；被上訴人就遲延利息部分請求自106年8月1日起算，核與上開規定並無違背，亦應准許。

六、綜上所述，被上訴人依勞動基準法第53條、第55條規定，請求上訴人給付退休金929,736元，及自106年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，應予准許。原審判命上訴人如數給付，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條、判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　24　　日

勞工法庭　審判長法　官　高榮宏

法　官　陳春長

法　官　林富郎

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　24　　日

書記官　劉紀君